


Informe Pormenorizado de Control Interno



JULIO-NOVIEMBRE DE 2018

Diego Orlando Bustos Forero
Jefe Oficina de Control Interno
23-11-2018

	OFICINA DE CONTROL INTERNO			
	PROCESO:	EVALUACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL		
	FORMATO:	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011	Fecha:	23/11/2018
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO.				
Jefe Oficina de Control Interno	DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO		Período evaluado:	Entre el 19 de Julio de 2018 y el 19 de noviembre de 2018
			Fecha de elaboración:	Noviembre de 2018
<p>Objetivo: Dar cumplimiento a lo previsto por el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, generando un proceso de evaluación y verificación sobre los aspectos que comprenden el modelo integrado de planeación y gestión. (antiguo Modelo Estándar de Control Interno)</p>				
<p>Criterios: El Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” determinó en cuanto al MECI y su evaluación lo siguiente:</p> <p><i>Artículo 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.</i></p> <p>El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI. Artículo 2.2.23.2 Actualización del Modelo Estándar de Control Interno. La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación Y Gestión MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento Y aplicación para las entidades Y organismos a que hace referencia el artículo 5º de la Ley 87 de 1993. <i>Parágrafo. La Función Pública, previa aprobación del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, podrá actualizar Y modificar los lineamientos para la implementación del MECI.</i></p> <p>Artículo 2.2.23.3 Medición del Modelo Estándar de Control Interno. Los representantes legales y jefes de organismos de las entidades a las que les aplica la Ley 87 de 1993 medirán el estado de avance del Modelo Estándar de Control Interno. Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces realizarán la medición de la efectividad de dicho Modelo. La Función Pública establecerá la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para tal medición y recogerá la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión -FURAG.</p> <p>Los resultados de esta medición servirán de base para el informe que sobre el avance del Control Interno en el Estado presentará el Presidente de la República al Congreso de la República, al inicio de cada legislatura.</p> <p>El Informe Ejecutivo Anual, anteriormente reglamentado a través del artículo 2.2.21.2.5 del Decreto 1083 de 2015, ha sido modificado, por lo que en adelante será a través del aplicativo FURAG que se estará recolectando la información sobre el avance del Sistema de Control Interno en todas las entidades, por tratarse de una dimensión del MIPG. Sin embargo, en Noviembre de 2018 se generó dicho informe remitido a la Sra. Ministra, con base en los anexos del manual operativo.</p>				

I. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer los ciudadanos a quienes dirige sus productos y servicios, esto es a sus grupos de valor.

AVANCES:

1. El Gobierno Nacional estableció las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: 'Pacto por Colombia', el cual se convertirá en el primero en el que el Plan Plurianual de Inversiones (PPI) hará uso de la metodología de orientación a resultados: [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND/Bases%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%20\(completo\)%202018-2022.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND/Bases%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%20(completo)%202018-2022.pdf)

En el capítulo III se establece el pacto por la legalidad: justicia transparente y seguridad efectiva para que todos vivamos con libertad y en democracia, en cuyo desarrollo se pueden evidenciar lineamientos sobre el Imperio de la ley y convivencia pacífica: justicia accesible, oportuna y en toda Colombia, para todos; en el capítulo IX se establece el pacto por la Construcción de Paz: víctimas, reintegración, estabilización y reconciliación, en cuyo contenido se advierten lineamientos para desarrollar acciones efectivas para la estabilización: intervención coordinada en zonas estratégicas con seguridad, justicia y equidad.

2. El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) aprobó las Bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 'Pacto por Colombia, pacto por la equidad' para el período 2018 – 2022, cuyos pilares son legalidad, emprendimiento y equidad. El PND desarrollará jornadas de participación, y de hecho, ya cursa en la página www.pactoporcolombia.gov.co un proceso de participación ciudadana consistente en la identificación de propuestas ciudadanas, en el marco de los pilares del plan, entre cuyas categorías se encuentra la de justicia.

DIFICULTADES:

- 1) El seguimiento al plan estratégico institucional publicado con fecha de corte 31 de agosto de 2018 www.minjusticia.gov.co/Default.aspx?tabid=139, arroja los siguientes datos:

Indicadores con 0% de avance registrado en 2018, a pesar de tener incorporadas metas en la misma vigencia:

1. Municipios fortalecidos con conciliadores en equidad.
2. Nuevas Casas de Justicia y nuevos Centros de Convivencia Ciudadana en funcionamiento.
3. Modelo integral de justicia transicional diseñado e implementado institucionalmente por etapas.
4. Municipios con intervenciones sociales focalizadas para prevenir la comisión de delitos en adolescentes y jóvenes
5. Política criminal y penitenciaria articulada para su implementación.
6. Creación de un observatorio de política criminal.
7. Lineamientos sobre prevención del fenómeno de pandillas.
8. Encuentros realizados para el fortalecimiento de la justicia propia del pueblo Rom.
9. Normas de rango legal con orden expresa de reglamentación sin desarrollar identificadas.
10. Lineamientos actualizados para la política nacional de drogas.
11. Incidencia en la reforma de la política mundial de drogas mediante el fortalecimiento del posicionamiento internacional de Colombia en escenarios claves en esta materia
12. Formulación y seguimiento de la política y el plan nacional de reducción del consumo de sustancias psicoactivas – SPA.
13. Análisis y propuestas para el diseño de alternativas al encarcelamiento para los eslabones más débiles de la cadena de drogas.
14. Generación de conocimiento para los lineamientos de política pública en los temas de drogas para la toma de decisiones.
15. Actualización de la plataforma tecnológica del Observatorio de Drogas de Colombia - ODC (herramienta para la formulación e implementación de acciones de política pública basadas en evidencia e información).
16. Realizar estudios sobre mecanismos de control de sustancias químicas y precursores.
17. Nuevos contenidos jurídicos de consulta en el sitio web Legal App.

3. Sobre la base del Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio de Justicia y del Derecho desarrollará su proceso de identificación y articulación estratégica que ya es liderado por la Sra. Ministra.

4. Victorias tempranas (gobierno 100 días): Se advierten los siguientes logros, entre otros tantos:

—Consejo de política criminal: articulación del consejo, comité de expertos, plan de ajuste código penal y código penitenciario.

—Conexión justicia. Incremento de acceso ciudadano a SUIN. Más de 400 mil usuarios.

—Diseño de modelo de justicia local.

—Educación jurídica: requisitos para escuelas de derecho. Con hoja de ruta.

—Diálogo con los sindicatos del MJD.

—Se han realizado ferias de servicio para desarrollar empoderamiento legal.

—Aumento facultades de derecho en red.

—Plan para establecer posicionamiento del concepto derecho como parte del MJD, sobre todo en materia de investigación socio Jurídica. Organización de la doctrina como fuente del derecho.

—Comisión de Codificación a través de la reforma a la justicia.

—Evaluación de impactos de la legislación.

—El tema anticorrupción es transversal a todas las metas del MJD.

5. La señora Ministra, en conjunto con su equipo directivo, revisó en varias jornadas de noviembre, las metas asociadas a los primeros 100 días de gobierno, así como la revisión de metas transformacionales y evaluó las bases del Plan Nacional de Desarrollo. Se destacan los siguientes componentes:

18. Modelo de gestión de información en justicia integrado (institucional y sectorial).
19. Avance de la implementación de Gobierno en Línea – GEL.
20. Fortalecimiento de la política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano.

Indicadores sin avance registrado, reportando que no aplica en 2018 por cuanto no tienen definidas metas en dicho año:

1. Porcentaje de postulados activos en Justicia y Paz atendidos en el programa de resocialización para excombatientes privados de la libertad en centros de reclusión.
2. Porcentaje de Excombatientes privados de la libertad vinculados al programa de reconciliación con la sociedad civil.
3. Protocolo elaborado y firmado por la Kriss Romani.
4. Generación de Conocimiento sobre el consumo de drogas como insumo para la acción

Indicadores que no registran avance en 2018 porque de esa manera lo planearon:

1. Documento de lineamientos de política pública en materia de prevención de delitos sexuales, en el marco del conflicto armado y del desplazamiento

Sobre este último grupo de indicadores (Indicadores sin avance registrado, reportando que no aplica en 2018 por cuanto no tienen definidas metas en dicho año e Indicadores que no registran avance en 2018 porque de esa manera lo planearon), creemos que se podrían estudiar las metas para identificar factores de permanencia en el tiempo (vocación de permanencia), tales como:

- a) Ya se generaron los productos y estos no tienen efectos en la labor misional.
 - b) Las metas no tienen efectos en el año 2018.
 - c) El surgimiento del nuevo Plan Nacional de Desarrollo impide que tengan asidero.
- 2) El Ministerio podría robustecer su nivel de avance en el MIPG, partiendo de la articulación con las nuevas bases del Plan Nacional de Desarrollo Pacto por Colombia:

—Plan de choque para la crisis carcelaria y penitenciaria: para mejorar las condiciones de vida a más de 120 mil personas privadas de la libertad.

—Articulación de la política criminal: para luchar contra el crimen organizado, fortalecer la resocialización evitando la reincidencia y armonizar la proporción de las penas.

—Nuevo Enfoque en la lucha contra las drogas: para lograr una política integral que incluye: reducción de la disponibilidad de drogas y del consumo; desarticulación de grupos criminales y promoción de las alternativas sostenibles en las regiones.

—Mayor accesibilidad y digitalización de la justicia: para acercar a los ciudadanos a la justicia, llevando oferta a los territorios y con el fortalecimiento de herramientas tecnológicas.

—Reforma a la justicia para los colombianos: para tener una justicia más ágil y eficaz, al descongestionar el sistema judicial, fortalecer la seguridad jurídica y el acceso a la justicia.

—Registro y titulación de predios: para que más colombianos se conviertan en verdaderos dueños de sus predios gracias a la legalización de títulos y optimización del proceso de registro de los bienes inmuebles.

6. El seguimiento al plan estratégico institucional publicado con fecha de corte 31 de agosto de 2018 www.minjusticia.gov.co/Default.aspx?tabid=139, arroja los siguientes datos:

Indicadores con avance registrado en 2018:

1. Fortalecimiento de la política de Gestión del Talento Humano
2. Fortalecimiento de la política de Gestión Financiera
3. Generación de conocimiento y formulación de lineamientos y plan de política pública sobre el micro tráfico y narcomenudeo a través de la caracterización del problema.
4. Implementación de acciones en el marco del Plan Nacional de Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas- SP.
5. Asesoría a las entidades territoriales en la formulación y adopción de la política de drogas a nivel departamental.
6. Normas de carácter general y abstracto con análisis de vigencia y afectación jurisprudencial disponibles en el Sistema Único de Información Normativa SUIN-JURISCOL
7. Número de solicitudes recibidas por las Casas de Justicia y Centros de Convivencia.
8. Casas de Justicia y Centros de Convivencia Ciudadana incorporadas al sistema de información central.
9. Casos tramitados por los ciudadanos ante conciliadores en derecho y en equidad.

- Para estructurar y formular de una manera prolija la plataforma estratégica de la Institución, consultando los stakeholders.

- Para avanzar en el establecimiento de una entidad por procesos; aquellos podrían contar con una adecuada articulación que interprete las necesidades de los clientes internos, como quiera que están diseñados por las propias dependencias que generan el producto o servicio.

- Para evaluar los riesgos asociados a los procesos con una mirada sistémica.

3) No obstante que la entidad expidió la Resolución 254 de 2018, por medio de la cual se reglamenta el MIPG, debería promoverse a través del comité directivo, o comité MPIG, un seguimiento exhaustivo a las debilidades detectadas en FURAG, sin perjuicio de fortalecer aquellos componentes y productos organizacionales que requieran mejora y/o ajustes. La Oficina de Control Interno presentó en noviembre el informe ejecutivo anual que mide el nivel en el que supuestamente se debería encontrar el MJD, concluyendo que la brecha es gigantesca para el nivel avanzado.

4) Si bien se cuenta con los parámetros organizacionales básicos, no se han diseñado obedeciendo a procesos de construcción participativa, como tampoco a una articulación con los procesos, y en general, contribuyen a una visión institucional por dependencias, en lugar de una entidad por procesos, circunstancia que podría aprovecharse para articular adecuadamente el nuevo Plan Nacional de Desarrollo.

COMPONENTE GESTIÓN CON VALORES

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización realizar actividades que la conducen a lograr resultados propuestos y materializar decisiones plasmadas en su planeación institucional. Dado que el Modelo se enmarca en la Gestión para Resultados, requiere de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación que hacen viable el logro de los resultados y metas de la organización en el marco de los valores del sector público.

AVANCES:	DIFICULTADES:
<p>1) Se generó un balance del funcionamiento del comité de conciliación en el primer semestre de 2018 que traza los siguientes resultados: 1. Sesiones del Comité: Durante el primer (1º) semestre del periodo informado el Comité de Conciliación, se reunió bien sea presencial o virtualmente, en veintidós (22) oportunidades cuyas decisiones quedaron vertidas en las Actas 140 a 161. 2. Asuntos estudiados: En las veintidós (22) oportunidades en que se reunió el Comité de Conciliación se estudiaron ciento setenta y uno (171) asuntos cuya decisión en su totalidad (100%) consistió en no proponer formulas conciliatorias o de pacto de cumplimiento por concurrencia de la excepción de falta de legitimación material en la causa por pasiva por inexistencia de falla del servicio o de vulneración de derechos e intereses colectivos por parte del MJD. 3. Acciones de Repetición: Durante el periodo de sesiones en comento se sometieron a estudio de repetición dos (2) casos derivados de los pagos realizados en los casos de: (i) Corpoorinoquía (Resoluciones 785 y 909 de 2016) y (ii) Luis Alfonso Barón Zamora (Resolución 1018 de 2017). En los dos (2) casos estudiados el Comité decidió no ejercer la acción de repetición por las razones que obran en las correspondientes fichas técnicas que hacen parte integral de las respectivas actas, básicamente por no tratarse de un pago de carácter indemnizatorio en el primer caso; y en el segundo asunto por no derivarse del pronunciamiento judicial que dio origen al pago presunciones de culpa grave o dolo según lo establecido en los artículos 5 y 6 Ley 678 de 2001 ni avizorarse tales conductas en los términos de que trata el artículo 67 del Código Civil.</p> <p>2) Se ajustó el Procedimiento Expedición de Tiquetes Aéreos y Actualización del Procedimiento de Comisiones al Interior del país.</p>	<p>Persisten las dificultades señaladas en el informe anterior:</p> <ol style="list-style-type: none">1) La entidad podría mejorar sus procesos y procedimientos permitiendo el valor agregado de la participación de los servidores públicos y otros actores, estableciendo canales de comunicación directa, tales como buzones de sugerencias, al igual que el establecimiento de mesas de trabajo en las que participen los clientes internos para la formulación del proceso. Es una oportunidad histórica, en tanto que la construcción de la plataforma estratégica de la entidad, necesariamente debe realizarse en función del Plan Nacional de Desarrollo <i>Pacto por Colombia</i>, y de allí se derivarían los objetivos estratégicos, los planes, programas, proyectos y metas de la Institución en el cuatrienio, sin perjuicio de la aplicación del Plan Sectorial, plataforma que podría aprovecharse para ajustar los procesos y procedimientos, que en la entidad han sido fundamentalmente impuestos, en lugar de ser concertados y construidos colectivamente, de cara al sentido de pertenencia por aquellos.2) Las instalaciones de la entidad admiten mejora, en la medida en que se advierten problemas graves de ruido y de contaminación ambiental por la zona en la que está ubicado el edificio, lo cual podría solucionarse con vidrios anti ruido y con un mantenimiento a sus fachadas.3) La cuenta no ha sido fenecida por la Contraloría General de la República. Los principales obstáculos para el efecto lo constituyen el registro desactualizado de la información proveniente de los procesos de cobro coactivo y los conflictos de competencia con otras entidades públicas. Esta

- 3) Se ajustó el Subproceso de Gestión de Bienes.
- 4) Se expidió la Resolución No. 0728 de 1 de agosto de 2018 "Por la cual se adopta el Plan de Incentivos para los mejores funcionarios y equipos de trabajo del Ministerio de Justicia y del Derecho y se establecen estímulos educativos".
- 5) Se comunicó la Directiva Presidencial sobre austeridad del gasto.
- 6) Los mecanismos de participación ciudadana en la construcción y en el control de la gestión pública se realizan con alto nivel de frecuencia. Sin embargo, se hace necesario fortalecerlos, primero midiendo el impacto que tienen tales intervenciones, y segundo, implementando expectativas ciudadanas que mejoren su funcionamiento. www.minjusticia.gov.co/Portals/0/RendicionCuentas2018/MJD/Informe%20rendicion%20de%20cuentas%20Consulta%20expectativas%20RV.pdf
- 7) El proceso de atención al ciudadano se despliega a través de diferentes canales, bien presenciales, ora tecnológicos o de atención telefónica. <http://www.minjusticia.gov.co/ServicioalCiudadano/CanalesdeAtenci%C3%B3n.aspx>
- 8) Vale la pena indicar que, en este período, se racionalizaron tres (3) trámites en uno (1) solo: - Certificado de Carencia de Informes por Tráfico de Estupeficientes - Primera vez;- Renovación del Certificado de Carencia de Informes por Tráfico de Estupeficientes y - Sustitución del Certificado de Carencia de Informes por Tráfico de Estupeficientes.
- 9) La entidad tiene implementados 9 de los 13 trámites (con la racionalización mencionada en el párrafo precedente) en el SUIT, de los cuales 5 son presenciales y 4 son en línea. Resta por abordar los trámites que, a juicio de la Contraloría General de la República, mediante la auditoría al proceso GEL, solicita que se realicen en línea.

situación debe solucionarse en el menor tiempo posible, pues los procesos de jurisdicción coactiva quedan a la deriva.

- 4) Las dependencias misionales, que lideran proyectos, deben generar hojas de ruta o patrones de seguimiento a la ejecución de los recursos asociados a dichos proyectos, de tal suerte que, ante la presencia de impases, puedan proponer soluciones inmediatas.
- 5) Está visto que el despacho de la señora Ministra promueve un mejoramiento en la política carcelaria, introduciendo ajustes de sinigual valor, como por ejemplo: 1,6 billones en el cuatrienio para infraestructura carcelaria, lo cual va a propiciar el cumplimiento de los estándares impuestos por la H. Corte Constitucional para la atención de la dignidad de los reclusos.
- 6) En cuanto al proceso de conciliaciones, es necesario promover la adopción de una política y unas directrices institucionales asociadas a este proceso, y en particular, en lo referente a la política de prevención del daño antijurídico, al igual que consolidar los procesos de monitoreo y seguimiento, introduciendo acciones que conduzcan a la calificación del riesgo de los procesos judiciales y la provisión contable de aquellos.
- 7) Las cifras asociadas a los procesos de atención al ciudadano no son reflejadas a cabalidad, debido a que algunos procesos, fundamentalmente misionales, no reportan los distintos niveles de atención que generan.
- 8) Por otra parte, es necesario llevar a cabo un proceso de clasificación por tipología o concepto clave de las PQRS, para asegurar con dicha medición, acciones que tiendan a reducir el número de peticiones, quejas o reclamaciones.

10) Los procesos de TI y seguridad de la información registran fortalezas en sus procesos de implementación, faltándoles procesos de aseguramiento basados en auditoría la cual ha sido imposible de llevar a cabo por la falta de recurso humano para el efecto.

11) El Ministerio satisface los criterios establecidos para dar cumplimiento a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública <http://www.minjusticia.gov.co/Admin/1LeydeTransparenciaydelDerechodeAccesoalInformaci%C3%B3nP%C3%BAblicaNacional.aspx>, salvo en 1 de ellos: directorio de contratistas, que deberá implementarse a la mayor brevedad posible.

12) Los resultados de los indicadores en la gestión de apoyo <http://www.minjusticia.gov.co/SistemaIntegradodeGesti%C3%B3n-SIG/IndicadoresdeProceso.aspx> con corte al segundo trimestre de 2018, y publicados en la página web, arrojan el siguiente balance:

- Gestión administrativa: 100%.
- Gestión Financiera: 100%.
- Gestión de recursos informáticos: 97,4%.
- Gestión documental: 84,5%.
- Gestión del talento humano: 100%.
- Gestión Contractual: 100%.
- Gestión Jurídica: 100%.

Sobre este particular vale la pena indicar que son idénticos los resultados de los indicadores en el primer trimestre y en el segundo trimestre de 2018. Podrían existir inconsistencias en el reporte de información publicada en página web.

9) El sistema de información SIGOB, a través del cual se vierten las comunicaciones oficiales, distintas a los correos electrónicos, es una herramienta que si bien es útil, no es amigable, lo que impide que los servidores se adapten a su óptimo funcionamiento. En este sentido, se presentan problemas cotidianos que requieren la presencia de la mesa de ayuda, y en algunas oportunidades, exigen requerimientos funcionales.

10) Los resultados asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión Sectorial, producidos por la anterior administración, y que aparecen publicados en la página web, es necesario ajustarlos a la comprensión de la realidad institucional. Los resultados de la evaluación generada por el informe ejecutivo anual de control interno, demuestran que la entidad no está cerca de contar con un nivel avanzado en el modelo.

COMPONENTE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización conocer los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y proceso de planeación institucional y las mejoras en la gestión, a través de las acciones implementadas para tal fin.

AVANCES:

- 1) La entidad cuenta con instrumentos de medición de resultados relacionados con el proceso de planeación, y particularmente, con el plan de acción por dependencias, los cuales se encuentran publicados en la página electrónica de la Institución. Sin embargo, los instrumentos de medición no se actualizan o no se cumplen o no se miden, tal y como queda latente a la hora de observar el avance en las metas de los indicadores estratégicos, que tuvimos ocasión de contemplar en el componente estratégico de este informe.
- 2) El Ministerio cuenta con un procedimiento, formatos y una matriz de plan de mejoramiento.
- 3) El SIIF permite observar el comportamiento financiero de la entidad y la administración recibe los informes de ejecución de las entidades adscritas y/o vinculadas al sector.
- 4) La Oficina de Control Interno impulsó y lideró el avance del Plan de Mejoramiento Institucional, promoviendo la eliminación de 124 hallazgos de Contraloría General de la República que se habían arraigado en el MJD, pero sobre los cuales carecía de competencia (seguimiento sentencias de Tutela H. Corte Constitucional T 388 de 2013 y T-762 de 2015). Las intervenciones de Secretaría General y de la Dirección de Política Criminal fueron incidentales. También se presentaron estos avances y detecciones de hallazgos:

DIFICULTADES:

- 1) Insistimos en la oportunidad para replantear el proceso estratégico, a propósito del advenimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 **Pacto por Colombia**. En efecto, la plataforma estratégica admite mejora en el sentido de que se requiere promover un ajuste a los planes, programas, proyectos y metas del Ministerio, de tal manera que estas cumplan con su propósito conceptual, y sobre todo, con el resultado que espera la ciudadanía para solucionar necesidades insatisfechas asociadas al sector. Hemos detectado las siguientes inconsistencias, que si bien no se presentan en todos los casos, son recurrentes en algunos proyectos y programas:
 - Problemas en la consistencia a la hora de examinar la articulación del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Sectorial y Plan del Ministerio.
 - Falta de articulación de objetivos estratégicos con acciones que propendan por resultados exitosos.
 - Extra dimensionamiento de acciones y confusión con tareas.
 - Diseño de procesos por competencias de las dependencias y no por procesos articulados entre las diferentes dependencias, incorporando las necesidades del cliente interno y/o externo.
 - Los indicadores, en ocasiones, no miden la gestión o el resultado de la acción.

Auditoría CGR	Fecha	No. de hallazgos
Hallazgos acumulados CGR	30 marzo de 2018	205
Hallazgos CGR seguimiento sentencias de Tutela. (Establecimientos carcelarios)	Julio de 2017	(-)124
Hallazgos declarados efectivos CGR	Junio de 2017	(-)12
Hallazgos CGR Informe Auditoría GEL	Junio de 2017	(+)9
Hallazgos CGR Informe Auditoría Financiera	Junio de 2017	(+)13
TOTAL HALLAZGOS A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2018		91

Balance del Plan de Mejoramiento Institucional: a la fecha contamos con 91 hallazgos, de los cuales 66 se encuentran cumplidos, 24 hallazgos en término (cronograma vigente) y 1 hallazgo vencido. La reducción de hallazgos ascendió a un total de 112, representados en el 55,17% del total de hallazgos que se tenían a 31 de diciembre de 2017. La brecha de cumplimiento asciende a 25 hallazgos de un total de 91, habiéndose cumplido un total de 66, lo cual indica que el plan tiene un avance real del 72,5%.

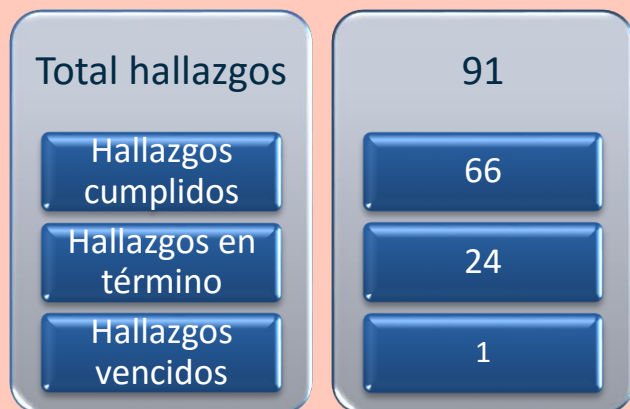
Por otra parte, el balance del plan permite evidenciar que contamos con un porcentaje relativamente alto de *cumplimiento* frente a la totalidad de hallazgos, es decir 66 planes de mejoramiento cumplidos en sus acciones de orden preventivo o correctivo, que representan un 72,5% de la totalidad de hallazgos; así mismo, la entidad cuenta con un 26,3% de planes de mejoramiento *en término*, es decir aquellos planes de mejoramiento cuyo cronograma aun está

- Problemas en la identificación de controles asociados a los procesos.
- Falta de identificación del quehacer cotidiano de los servidores públicos con los resultados estratégicos. Problemas de cultura: los datos estadísticos son manejados por un equipo especial que no se involucra con la entidad.
- Las comunicaciones asociadas a resultados de la organización no consultan los balances de dependencias como la Oficina de Control Interno.

En este sentido, se requiere una intervención urgente del comité directivo con el liderazgo de la Oficina de Planeación, para promover el ajuste.

- 2) Si bien la Oficina de Control Interno lidera el ajuste del proceso de mejora con resultados tangibles en el nuevo procedimiento y en la formación sobre el particular, persiste el problema del manejo de la matriz. Se le propuso a la Dirección de Tecnologías implementar una plataforma tecnológica que permita hacer conocer a todos los servidores públicos, e incluso a los ciudadanos, los problemas que afronta la Institución y la gestión que realiza para prevenirlos, corregirlos o minimizar su impacto en caso de ocurrencia.

vigente, y finalmente, un porcentaje de 1,2% en planes de mejoramiento vencidos. Veamos la tabla que identifica el avance:



5) Por otro lado, el balance del plan de mejoramiento por procesos reporta el siguiente estado:

Estados	Número Acciones de Mejoramiento	Participación
Cumplidas	14	8%
En término	166	91%
Vencidas	2	1%
Total	182	100%

Es decir, que si bien la mayoría de las no conformidades se encuentra bajo control, la gran mayoría de ellas se encuentra en término con el 91% y solo un 8% se han satisfecho superando la causa que dio origen a la no conformidad. Igualmente, un porcentaje menor se encuentra vencido, es decir que culminado su cronograma no se acreditaron las acciones de mejora, ni se desplegó una reformulación o ajuste de cronograma a tiempo.

- 3) Los indicadores de ejecución presupuestal, así como el instrumento de control, deben permitir asegurar reservas presupuestales fundadas en soportes debidamente aportados por quienes tienen a su cargo el deber de hacer seguimiento a los contratos y convenios, y en general, de quienes tienen la responsabilidad de ejecutar los recursos asociados a la misión institucional. Hoy por hoy, el aplicativo reconoce la falta de ejecución en un tiempo determinado y promueve automáticamente la constitución de la reserva, sin que cuente aquella con las justificaciones que exige la Ley para el efecto.
- 4) La Oficina de Control Interno ha propiciado mesas de trabajo con los dueños de proceso y líderes de proyectos con el propósito de coadyuvar en la construcción efectiva de planes de mejoramiento que incorporen acciones de orden preventivo y/o correctivas acertadas de cara a la eliminación de los hallazgos. No obstante lo anterior, la cultura de mejoramiento es pobre en la entidad, tanto que la Oficina de Planeación no participa en el proceso, ni monitorea la acción efectiva, reduciéndose su papel protagónico en estos aspectos, a un receptor de la información de las diferentes fuentes.
- 5) En nuestra opinión las reuniones que se realizan en el MJD, por lo general, podrían ser más efectivas, si en ellas confluyen los actores decisivos. Si bien se ha mejorado en la gran mayoría de reuniones, propiciando su efectividad con la participación de funcionarios que conocen suficientemente los temas a abordar o tienen capacidad para la toma de decisiones, en algunas de ellas se delegan funcionarios sin dicha capacidad. Los resultados de estas últimas reuniones entonces, son de poco avance. Las reuniones efectivas promueven la generación de resultados tangibles para la entidad.

Procesos	Número de Acciones de Mejoramiento	Participación
Gestión administrativa	19	10%
Gestión contractual	27	15%
Gestión de Recursos	2	1%
Gestión del Talento Humano	5	3%
Gestión Documental	15	8%
Gestión Financiera	16	9%
Gestión Jurídica	4	2%
Mejoramiento Continuo	21	12%
Direccionamiento y planeación	20	11%
Gestión de la Información	40	22%
Aplicación de Políticas y/o	5	3%
Diseño de normas	3	2%
Inspección, control y vigilancia	5	3%
Total general	182	100%

Los principales procesos con mayor incidencia en acciones de mejoramiento son, en su orden: Gestión de la Información con un 22%; Gestión Contractual con el 15%; Direccionamiento y Planeación con el 11%.

Dependencias	Vencidas
Oficina Asesora de	1
Dirección de Justicia Formal	1
Total	2

Finalmente, se encuentra vencidos dos (2) planes de mejoramiento por procesos, cuyas dependencias líderes se encuentran señaladas en el cuadro anterior.

- 6) Insistimos en la importancia que reviste el cumplimiento de los indicadores asociados a las metas de los objetivos estratégicos en 2018. Como se dejó demostrado en el componente estratégico, 20 de los 34 indicadores que tienen metas tangibles en 2018, en el reporte registrado a agosto 31 de 2018, no registran ningún avance.
- 7) También percibimos que no se está haciendo seguimiento y control a los indicadores de la gestión de apoyo, que se dejaron resaltados en el componente estratégico, pues se registran datos idénticos en los resultados de los dos primeros trimestres para cada gestión administrativa, financiera, contractual, jurídica, de recursos informáticos y de talento humano, como si hubieran repetido la información sin análisis de los datos.

COMPONENTE TALENTO HUMANO

El conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la misión y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

AVANCES:

- 1) Los servidores del nivel directivo celebran acuerdos de gestión, al igual que se lleva a cabo el proceso de evaluación y desempeño sobre los funcionarios que exigen esa calificación; se encuentran debidamente publicados los resultados generales en la página web, particularmente los correspondientes a 2016-2017.
- 2) El Ministerio tiene adoptado un manual de ética que incorpora los ingredientes axiológicos que demanda un instrumento de tal naturaleza. Sin embargo, los códigos de conducta requieren en su construcción la participación de la comunidad que ha de ser regida por dichos patrones, con el fin de que los valores y principios tengan pleno arraigo
- 3) Se han efectuado en el primer semestre del año 2018, procesos de formación en temas misionales y transversales, tales como: Justicia Restaurativa; Ofimática; Prevención de la violencia sexual en mujeres; Observatorio de Política Criminal; Constitución Política; Modelo Estándar de Control Interno; Modelo Integrado de Planeación y Gestión; Control Interno Disciplinario; Caracterización de Usuarios; Lenguaje de señas; gestión Documental y Atención de PQRS.
- 4) Se promovió una encuesta de clima laboral, a través de correo electrónico, cuyos resultados están pendientes de publicación.
- 5) La entidad publicó, en su página electrónica, el plan estratégico de desarrollo del talento humano en cuyo contenido se adviertan las rutas de creación de valor y se afirma que su control se hará a través del plan de acción. No obstante lo anterior, no se aprecian varios componentes

DIFICULTADES:

- 1) El dato proveniente del reporte de la relación de contratos vigentes a SIRECI, con corte a septiembre 30 de 2018, contrastado con el informe de auditoría que evaluó el nivel de cumplimiento del SIGEP para empleados de planta, arroja 357 funcionarios de planta y 367 contratistas, resultando la proporción mayor al 100%. Sin embargo, dicho dato ha variado a lo largo del año, pues en la administración anterior, era muy superior dicho desbalance.

La planta de personal es deficitaria frente a los retos que se le imponen al MJD en virtud del Decreto 1427 de 2017. Los contratos de prestación de servicios celebrados por la entidad, en buena parte pretenden suplir las ausencias de personal de planta. No obstante lo anterior, la administración no puede descuidar las pautas brindadas por la Procuraduría General de la Nación, según las cuales no pueden existir contratos de esta naturaleza que promuevan el vínculo de la relación laboral. Por otra parte, es importante que los contratos celebrados con base en recursos derivados de proyectos de inversión no tengan vocación de permanencia en la entidad.

- 2) El informe ejecutivo anual de control interno arrojó un déficit estructural en materia de desarrollo de talento humano. La brecha para el nivel avanzado es enorme.

naturales de tal plan. También se observa que la ruta crítica está asociada a la innovación, el liderazgo, trabajo en equipo, reconocimiento y liderazgo basado en valores. Insistimos en que se deben estimular los escenarios de construcción colectiva de tal herramienta.

- 6) Se actualizó la publicación de las asignaciones salariales de los empleados públicos.
- 7) La entidad publicó el plan anual de vacantes que informa a la ciudadanía, los cargos que se encuentran pendientes de nombramiento y los criterios con sujeción a los cuales han de ser provistos. Por otra parte, la entidad publicó un plan de provisión de recursos humanos, entre cuyos aspectos se visibilizan dichas vacantes, pero careciendo de un plan -que incluya un cronograma- para proveerlos.
- 8) Se realizó, por primera vez, un proceso de inducción a través de una herramienta virtual. El proceso de inducción es fundamental para el acoplamiento del servidor público con su entidad, pues promover la adaptación temprana al servicio público podría generar mayor certeza a la hora del cumplimiento del deber.
- 9) Si bien se ha liderado, desde la Secretaría General, la atención a los casos de insuficiencia de personal en las dependencias, persisten problemas estructurales como el de la Oficina de Control Interno, para la cual se generó un plan de incorporación de recurso humano que se espera superar en el corto plazo.

- 3) Se recomienda adoptar otras herramientas para identificar la realidad de la entidad en materia de gestión sobre el talento humano y el comportamiento de los servidores públicos. Proponemos reuniones colectivas con los funcionarios que abordan cada proceso para escucharlos; buzones de sugerencias y canales de comunicación en la intranet, también podrían resultar efectivos. Por ejemplo, los servidores públicos y los contratistas pueden expresar sus expectativas y sugerencias con respecto al funcionamiento de sus dependencias o los principios éticos de la entidad, y a partir de los resultados, generar los cambios pertinentes si a ello hay lugar.
- 4) Es importante para la entidad, identificar el impacto que genera la socialización de los principios y valores de la entidad. Lo anterior, da pie para generar oportunidades de mejora en las herramientas que se adoptan para dicho fin.
- 5) Si bien se encuentra en el plan estratégico de desarrollo del talento humano, se recomienda fortalecer la orientación organizacional, comunicación e integración y el trabajo en equipo, a través de lineamientos con el personal directivo. Desde dicho equipo se pueden aterrizar conceptos y maneras de trabajar que fortalezcan estos valores.

COMPONENTE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El propósito es institucionalizar prácticas sistemáticas de generar, capturar, compartir y aplicar conocimiento considerando tres elementos gente, procesos y tecnología, en todos los momentos del ciclo de gestión.

AVANCES:

- 1) Los sistemas de información con que cuenta el Ministerio de Justicia y del Derecho incorporan y transmiten conocimientos esenciales sobre la justicia dirigidos a toda la ciudadanía, y en dicho marco, sobre el ordenamiento jurídico, defensa y seguridad jurídica, drogas, acceso a la justicia formal y alternativa, lucha contra la criminalidad, mecanismos judiciales transicionales, prevención y control del delito, asuntos carcelarios y penitenciarios, promoción de la cultura de la legalidad, la concordia y el respeto a los derechos. Dichos sistemas podrían actualizarse para garantizar integridad, confiabilidad y oportunidad en los datos.
- 2) La entidad cuenta con un modelo de administración del riesgo con los parámetros tradicionales que involucran esta buena práctica. Se hace necesario actualizar el modelo a la versión 2018 del manual del DAFP y promover una mirada a los riesgos para diagnosticar su nivel de madurez. La Oficina de Control Interno percibe que el trabajo de identificación de los riesgos se realizó de forma aislada por las dependencias, sin tener en cuenta a los clientes del proceso, y por ello, la cadena de valor asociada a la construcción del mapa: Identificación- Evaluación- Priorización- Administración- Control, podría verse perjudicada. Por otra parte, la aproximación al modelo debe darse en función de la naturaleza institucional y su riesgo inherente.

DIFICULTADES:

- 1) El componente de gestión del conocimiento fue analizado, en el marco del informe ejecutivo anual de control interno, presentado en el mes de noviembre de 2018 a la Sra. Ministra. Dicha evaluación, arroja un déficit estructural para alcanzar el nivel avanzado, como consecuencia de ausencia de cultura sobre el particular, forjada a lo largo de años.
- 2) Se debe promover e implementar la gestión del conocimiento en el Ministerio. Si bien existen los procesos formativos y los sistemas de información, no se cuenta con la debida transmisión del entendimiento sobre los diversos procesos y funciones públicas, en la cadena de aseguramiento para soportar el quehacer institucional. En este sentido, se pueden proponer varias fórmulas:
 - Los líderes de procesos y procedimientos transmiten a los funcionarios intervinientes en aquellos, su visión, experiencias y *know how* sobre los procesos y procedimientos que lideran. Dicha actividad debe involucrar a todo el equipo que hace parte del proceso, incluyendo clientes internos.
 - Se debe fomentar una cultura que permita identificar, implementar e instrumentar las buenas prácticas relacionadas con todos los procesos de la organización.
 - Se deben elaborar y socializar manuales de buenas prácticas.
 - Los líderes de los procesos y procedimientos deben participar en los procesos de construcción de la mejora continua.

- 3) El despacho de la Ministra tiene claro el horizonte en cuanto tiene que ver con la gestión del conocimiento. Se le ha encargado la promoción y estructuración de dicho componente a miembros del equipo directivo, y en particular, a la Dirección de Tecnologías de la información.
- 4) Se cuenta con procedimientos para garantizar el adecuado empalme y entrega de información entre actores institucionales. No obstante lo anterior, en varios informes de la Oficina de Control Interno se resaltan incumplimientos sobre el particular.

- 3) Se hace imperativo generar una plataforma de almacenamiento digital de información, que bien pudiera consistir en una herramienta FTP o un software, que les permita a las dependencias responsables de **las acciones de mejora**, tanto preventivas, como correctivas, introducir los soportes correspondientes, en función de cada uno de los hallazgos o no conformidades, para promover por una parte el control y monitoreo, y por otra parte. la evaluación y verificación respectivamente, para llevar a cabo el cumplimiento de las acciones de mejora en mención. Tal plataforma racionalizaría la carga que hoy demanda a las dependencias responsables. Contar con una herramienta de esta naturaleza también posibilitaría la transparencia que se debe tener en relación con los planes de mejora, de tal suerte que los funcionarios de la entidad, en general, puedan tener acceso a una información que involucra sensiblemente la dinámica institucional con un sistema de alertas tempranas.
- 4) El Ministerio señala en los parámetros de cumplimiento del FURAG 2 que existe un equipo de análisis de datos que soporta, con mediciones y estadísticas, la toma de decisiones estratégicas en forma oportuna, pero este despacho no logró encontrar la evidencia. Seguramente existen analistas, desde diferentes disciplinas y en las diferentes áreas, que aportan valor de manera aislada para la toma de decisiones, pero no existe un equipo como tal que asegure la gestión del conocimiento sistémico. Es más, buena parte de los resultados de auditoría se basan justamente en la carencia de aporte de quienes tienen en su haber el *know how* y la experiencia suficientes para proponer mejora continua, en el marco del seguimiento y control a los procesos de mejora y de administración del riesgo.

COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Permite ampliar y profundizar en el uso y aprovechamiento de la información para los procesos internos de la entidad (toma de decisiones, elaboración de política pública, entre otros), así como la interacción con los ciudadanos, usuarios y grupos de interés. En este sentido, para el Modelo es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) deben ser producidos y gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de la misma, garantizar la trazabilidad de la misma, y facilitar el acceso de los ciudadanos, es fundamental para la gestión del conocimiento y la toma de decisiones, solo por resaltar algunos de los beneficios de la gestión de la información.

AVANCES:

1. La entidad cuenta con un programa de gestión documental aprobado a finales de 2017 que incorpora las buenas prácticas y lineamientos dirigidos a asegurar las tablas de valoración y retención documental, los procesos de producción de documentos, la clasificación, el inventario, la transferencia y la conservación documental.
2. Tal y como lo señalamos en el componente asociado a la gestión del conocimiento, los sistemas de información con que cuenta el Ministerio de Justicia y del Derecho incorporan y transmiten conocimientos esenciales sobre la justicia dirigidos a toda la ciudadanía, y en dicho marco, sobre el ordenamiento jurídico, defensa y seguridad jurídica, drogas, acceso a la justicia formal y alternativa, lucha contra la criminalidad, mecanismos judiciales transicionales, prevención y control del delito, asuntos carcelarios y penitenciarios, promoción de la cultura de la legalidad, la concordia y el respeto a los derechos.
3. La dependencia de prensa y comunicaciones al interior del Ministerio es una oficina adscrita al despacho del Ministro, constituida por un considerable número de empleados y contratistas.

DIFICULTADES

1. No obstante el avance en cuanto al programa de gestión documental, se registran evidencias de auditoría que dan cuenta de inconsistencias en tal gestión. La Oficina de Control Interno, por ejemplo, cuenta con deficiencias estructurales asociadas a la definición de las tablas de retención y al adecuado almacenamiento y conservación documental desde el año 2011.
2. Si bien en este período se avanza para ajustar el *Sigob*, hay que hacer más *amigables* los sistemas de información destinados a las comunicaciones de los empleados. En este sentido, se requiere que el *Sigob* promueva con facilidad la interacción en materia de memorandos, circulares y oficios, haciendo más dúctil el servicio de identificación de funcionarios, tanto como de grupos de funcionarios; de remisión a destinatarios principales y secundarios; de aseguramiento sobre la información remitida para que no se tengan que enviar correos electrónicos intentando asegurar el recibo y de almacenamiento de la gestión de las comunicaciones para promover la responsabilidad de los servidores públicos.
3. Debe fortalecerse el proceso de comunicaciones internas promoviendo el entendimiento entre los dueños de procesos, de tal suerte que aquellas se vean reflejadas en la consecución de resultados, y no se vean como meros logros aislados. El sentido de

4. Existe una gran dinámica en el relacionamiento con actores de la vida nacional en materia de justicia.
5. Se exploran y explotan contenidos en redes sociales y en comunicaciones digitales internas.
6. La Oficina de Control Interno generó a toda la entidad dos (2) boletines que promueven la cultura de control y ofrecen noticias, desde la perspectiva de control, que se constituyen en cifras a tener en cuenta por parte de la administración, en materia de plan de mejoramiento institucional y en plan de mejoramiento por procesos.

pertenencia por el cumplimiento de la misión debe ser un factor que nos involucre a todos. Mecanismos como las mesas de trabajo, la realización de comités presenciales, sobre todo aquellos en los que el *know how* y la experiencia hacen valer decisiones con nivel de autoridad y de cuerpo, los escenarios de construcción colectiva, sensibilización y socialización de éxitos y fracasos, pueden ser utilizados para el mejoramiento de las comunicaciones internas.

4. Es necesario promover un buzón de sugerencias y de eventuales quejas o reclamos de los servidores públicos y de los contratistas con el fin de canalizar las expectativas de aquellos frente al buen servicio.
5. Hacer un periódico o revista digital que consagre mensualmente las principales noticias del Ministerio sería un logro que catapulte el conocimiento de la institución en sus diferentes frentes, sin perjuicio de los avances que hoy tiene la entidad en materia de noticias diarias.
6. Percibimos que el Ministerio puede fortalecerse en *free press*. Las realizaciones de la entidad merecen contar siempre con connotación pública y nacional.

COMPONENTE CONTROL INTERNO

Conjunto de prácticas, elementos e instrumentos que permiten a la organización contar con una serie de pautas o directrices que permiten controlar la planeación, gestión y evaluación de las organizaciones, a fin de establecer acciones de prevención, verificación y evaluación en procura del mejoramiento continuo de la organización, involucrando a todos los servidores que laboran en ella.

AVANCES:

1. Se presentó para consideración del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno un balance del Plan de Mejoramiento Institucional, el estado de la Oficina de Control Interno, el avance del Plan de Mejoramiento por Procesos y la desagregación del Plan de Mejoramiento Institucional por tipología de hallazgos, con el fin de priorizar gerencialmente el manejo, promoviendo ataques contra las causas de los hallazgos más comunes y de más impacto en la organización.
2. Se presentó, para consideración de la Secretaría General y de la Oficina de Planeación, un instrumento de Buenas Prácticas para la Atención de Organismos de Control del Estado.
3. Se presentó para consideración del Grupo de Asuntos Legislativos, el Manual de Buenas prácticas para la Atención del Congreso de la República.
4. En los meses de septiembre y octubre de 2018 se llevaron a cabo dos (2) sesiones presenciales del comité sectorial de auditorías que revisa los siguientes temas:
 - Determinar elementos de juicio para monitorear y dar perspectivas o propuestas para mejorar los Planes de Mejoramiento Institucional.
 - Documentar los criterios de actuación y reporte de los incumplimientos reiterativos de las acciones de mejora establecidas en los Planes de Mejoramiento Institucional.
 - Definir una temática que permita a la Oficina de Control Interno proponer procesos de formación para la elaboración de los Planes de Mejoramiento, con el fin de ser retroalimentados en cada una de las dependencias de las entidades.

DIFICULTADES

- 1) El informe ejecutivo anual de control interno, remitido a la Sra. Ministra en este mes, abarcó la evaluación del componente de control, encontrando una brecha profunda para el nivel avanzado.
- 2) La Oficina de Planeación no cuenta con los recursos suficientes que le permitan articular los planes, programas, proyectos y metas de la organización, y de esa manera, realizar una labor de monitoreo y evaluación consistente. Los trabajos se promueven a través de hojas *Excel* que podrían contribuir a errores humanos en el tratamiento de los datos institucionales.
- 3) La Oficina de Control Interno no cuenta con el equipo multidisciplinario que le permita cumplir con sus competencias legales, a la luz de lo previsto por la Ley 87 de 1993. Por otro lado, buena parte del recurso humano asignado a dicha dependencia tiene complicaciones de salud que dificultan el cumplimiento de la planeación de auditorías.
- 4) Si bien la administración cuenta con un modelo organizacional que tiene tendencia para convertirse en un modelo robusto, debe promover la adecuada articulación de todo su engranaje para asegurar el ciclo PHVA. En ese sentido, deben procurarse mejoras en la estructuración del modelo estratégico, abarcando la adecuada identificación de los focos y objetivos, pasando por la construcción colectiva de los procedimientos que permita revelar las necesidades de los clientes internos y la formulación de acciones, cronogramas,

- Establecer criterios para emitir pronunciamientos conjuntos o sectoriales ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y/o la Contraloría General de la República.
- Determinar los asuntos relevantes, con el fin de establecer reuniones conjuntas con las Oficinas Asesoras de Planeación y las Oficinas de Control Interno.
- Definir los criterios para las auditorías mancomunadas.
- Definir los criterios para el blindaje de la OCI, los cuales deben quedar documentados en el Estatuto de Auditoría Interna y mejora de calidad en aspectos como: qué se reporta y cuándo se reporta.

5. En octubre, fueron presentados a la Dirección de Tecnologías de la Información el diagrama de flujo asociado al proceso del Plan de Mejoramiento Institucional, un instrumento que contiene la definición y el manejo de dicho plan, tanto como el ajuste al proceso de mejora, de cara a la modernización tecnológica del plan de mejoramiento institucional.
6. El Ministerio de Justicia y del Derecho, cuenta con los mapas de riesgos por procesos en los que se realiza la identificación, análisis y valoración de riesgos y se incluyen los controles y actividades adoptadas para su tratamiento.
7. Los procesos se encuentran formalizados y cuentan con controles, pero merecen ajustes.
8. Los planes, programas y proyectos institucionales se formulan teniendo en cuenta las variables metodológicas de rigor, pero merecen ajustes.
9. El Ministerio cuenta con mecanismos de seguimiento y medición, con el fin de garantizar el logro de los objetivos definidos en la planeación estratégica, los planes de acción, los programas y proyectos y los procesos del Sistema Integrado de Gestión. Se proponen los indicadores de gestión que cuentan con una estructura metodológica acorde con las buenas prácticas.

indicadores, controles y riesgos por procesos y definiendo las variables de monitoreo y control.

- 5) Se requiere promover la introducción de un sistema de gestión de calidad.
- 6) Se requieren procesos de formación para la construcción colectiva de acciones de mejora, tanto preventivas, como correctivas.
- 7) La estructura de la organización es una estructura jerárquica y funcional. Debemos promover una estructura más horizontal y por procesos que haga menos dispendiosa la comunicación efectiva y los controles.

En este orden de ideas, desarrollamos el tercer informe pormenorizado de esta jefatura en el año 2018.

Con un muy cordial saludo,

DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de la Oficina de Control Interno.